

RECHTSPRAAK

werknemster/Stichting Certe Laboratorium voor Infectieziekten

Disfunctioneren: werknemer moet worden toegelaten tot leveren van tegenbewijs (communicatieve vaardigheden en vermogen samen te werken)

Feiten

Werkneemster, geboren in 1958, is in 1992 als arts-microbioloog in dienst getreden bij een rechtsvoorganger van de Stichting. Zij werd telkens voor lange tijd in een ziekenhuis gedetacheerd. Na een kritische accreditatie wordt gebrek aan samenwerken en communicatie op de afdeling van werkneemster geconstateerd. Vanaf medio 2010 is er kritiek op de houding van werkneemster (het ontbreken van enige zelfreflectie). Ondanks diverse pogingen met coaches te werken, verhardt de relatie tussen partijen. Werkgever heeft nadat werkneemster zich in 2016 heeft ziek gemeld, ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft vastgesteld dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met het opzegverbod tijdens ziekte en de arbeidsovereenkomst op verzoek van de Stichting ontbonden op de d-grond per 1 januari 2017. Het hof oordeelt dat ondanks het vakinhoudelijk goed functioneren, er toch sprake kan zijn van disfunctioneren op andere vlakken, ook indien deze marginaal van aard zijn (communicatieve vaardigheden).

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Het hof heeft geoordeeld dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen terecht heeft ontbonden op de grond van artikel 7:669 lid 3, onder d, BW (kort gezegd: disfunctioneren). Over het bestaan van de door de Stichting subsidiair aangevoerde ontslaggrond (art. 7:669 lid 3, onder g, BW; verstoorde arbeidsverhouding), heeft het hof geen oordeel gegeven. Zoals volgt uit HR 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998, NJ 2017/203, r.o. 3.15-3.19 (Mediant) en HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:182, r.o. 3.4.2-3.4.3 (Decor), zijn in ontbindingsprocedures als de onderhavige de wettelijke bewijsregels van overeenkomstige toepassing. Dit brengt onder meer mee dat de werkgever de feiten en omstandigheden die hij aan zijn ontbindingsverzoek ten grondslag heeft gelegd, bij voldoende gemotiveerde betwisting door de werknemer, zal moeten bewijzen (zie de Decor-beschikking, r.o. 3.4.3).

Werknemer moet worden toegelaten in leveren tegenbewijs van disfunctioneren

Dit brengt verder mee dat de werknemer die bewijs heeft aangeboden van door hem aangevoerde feiten en omstandigheden die zich lenen voor bewijslevering en die tot een ander oordeel kunnen leiden over de feiten en omstandigheden ten aanzien waarvan de werkgever de bewijslast draagt, tot levering van dat tegenbewijs moet worden toegelaten. Van de toepasselijkheid van de wettelijke bewijsregels moet worden onderscheiden de vraag of sprake is van disfunctioneren in de zin van artikel 7:669 lid 3, onder d, BW. Met betrekking tot dat laatste heeft de werkgever een zekere beoordelingsruimte (Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 44-45). De rechter zal dit in zijn oordeelsvorming moeten betrekken door te onderzoeken of, uitgaande van de feiten en omstandigheden die – zo nodig na bewijslevering – zijn komen vast te staan, in redelijkheid kan worden geoordeeld dat sprake is van disfunctioneren van de werknemer in de genoemde zin (zie de Decor-beschikking, r.o. 3.4.4).

De Stichting heeft ten aanzien van de d-grond aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag gelegd dat weliswaar op de vakinhoudelijke kwaliteiten van werkneemster niets valt aan te merken, maar dat zij tekortschiet op het gebied van communicatieve vaardigheden en het vermogen om samen te werken. Deze stellingen van de Stichting zijn onder meer gebaseerd op bevindingen van collega's van werkneemster in de vakgroep medische microbiologie alsmede van de externe consultant. Werkneemster heeft deze door de Stichting gestelde feiten en omstandigheden gemotiveerd betwist. Haar betwisting van de stelling van de Stichting dat met haar niet goed valt samen te werken, heeft zij onderbouwd met verklaringen van personen met wie zij heeft samengewerkt. Werkneemster heeft verder aangevoerd dat de problemen in de samenwerking tussen de artsen-microbiologen zijn terug te voeren op (organisatorische) problemen bij de Stichting, waaronder een te hoge werkdruk, en dat zij ten onrechte wordt gezien als de veroorzaker van de problemen in de samenwerking. Werkneemster heeft bewijs aangeboden van haar stellingen, onder meer door het horen van getuigen. Deze getuigen kunnen volgens werkneemster zowel verklaren over haar vermogen om samen te werken als over de bij de Stichting bestaande (organisatorische) problemen. In het licht van het voorgaande klaagt onderdeel 1 terecht dat het hof heeft nagelaten in te gaan op het door werkneemster gedane bewijsaanbod.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 29-06-2018

ECLI: ECLI:NL:HR:2018:1045

Zaaknummer: 17/04022

Advocaten: R.A.A. Duk en M.A.J.G. Jansen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW